

ระบบอัตราเงินเดือน การบ่งชี้และสวัสดิการ

มนุษย์ทุกคนที่สมัครใจเอาตัวเข้าไปผูกพันกับหน้าที่การงานก็เพื่อหวังผลประโยชน์ตอบแทน ซึ่งโดยมากมักจะได้แก่เงินเดือนหรือค่าจ้าง ดังคำขวัญข้อหนึ่งที่ว่า "งานคือเงิน เงินคืองาน บันดาลสุข" เงินเดือนหรือค่าจ้างจึงนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้นอกจากจำนวนเงินเดือนจะเป็นสิ่งยั่วยุ จูงใจ และดึงดูดคนให้สมัครเข้าทำงานกับองค์กรใดองค์กรหนึ่งแล้ว ก็ยังเป็นการตอบแทน ค่าแรง ใจ แรงกายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และช่วยให้การบริหารองค์กรดำเนินไปอย่างรวดเร็วและได้ผลดี อย่างไรก็ตามผู้ปฏิบัติงานไม่ควรทำงานเพียงเพื่อให้ได้รับแต่เงินเดือนหรือค่าจ้างเท่านั้น แต่องค์กรจะต้องจัดให้มีผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ แก่พนักงานอีกด้วย ได้แก่บำเหน็จรางวัล และสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างกำลังใจ และบำรุงขวัญแก่ผู้ปฏิบัติงาน ให้สามารถทุ่มเทความริ้ว ความสามารถต่าง ๆ ต่อหน้าที่ที่ทำงานอย่างเต็มที่ โดยไม่คิดโยกย้ายไปทำงานทำใหม่

การกำหนดค่าตอบแทนโดยทั่วไป บ่อยกำหนดเป็นเดือน ๆ เรียกว่า "เงินเดือน" ซึ่งเป็นเครื่องยังชีพและกำหนดสถานภาพ ทางสังคมของบุคคลผู้ได้รับ^๑ หน่วยงานหรือองค์กรรัฐบาล ซึ่งเป็นผู้ว่าจ้างจึงมีอำนาจหน้าที่กำหนดอัตราเงินเดือนของพนักงาน เกี่ยวกับการกำหนดอัตราเงินเดือนนั้น C. Glenn Stahl เห็นว่า จะต้องประกอบด้วยปัจจัย ๔ ประการคือ -^๒

- (๑) ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ
- (๒) มาตรฐานอัตราค่าจ้างในตลาดแรงงานทั่วไป
- (๓) สภาพแวดล้อมทางสังคมและศีลธรรม
- (๔) ราคาสินค้าและเครื่องอุปโภคบริโภคที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีพ

^๑ Micheal J. Jucius, Personnel Management, (Homewood, Ill.: Richard D. Irwin., 1956), p. 375

^๒ O. Glenn Stahl, Public Personnel Administration, Fourth Edition, (New York : Harper & Brothers Publisher , 1956), pp. 212 - 219

นอกจากนี้ ยังมีความจำเป็นอีกประการที่ว่าอัตราเงินเดือนจะต้องมีความสัมพันธ์กับการจำแนกตำแหน่งงานตามหน้าที่ อัตราเงินเดือนจึงต้องได้รับการปรับปรุงอยู่เสมอ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสภาวะการทำงาน^๓ รวมทั้งต้องวางอยู่บนพื้นฐานสำคัญอีกประการคือ -

ก. ความยุติธรรม

ผู้ปฏิบัติงานทุกคนซึ่งทำงานที่มีปริมาณ และคุณภาพดี เทียบกันจะต้องได้รับเงินเดือนเท่ากัน

ข. ความเสมอภาค

งานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันย่อมจะได้รับอัตราค่าจ้าง เท่ากัน ซึ่งเป็นวิธีกำหนดเงินเดือน ความหน้าที่และความรับผิดชอบ ตลอดจนการกำหนดช่วงของอัตราเงินเดือนแต่ละขั้นก็จะต้องมีความเหมาะสม เช่น กำหนดอัตราเงินเดือนขั้นสูง ขั้นปานกลาง และขั้นต่ำ เพื่อเป็นเครื่องจูงใจบุคคลให้อุตสาหะทำงานมากขึ้น ทั้งยังเป็นเครื่องป้องกันการเหินห่างระหว่างผู้เข้าใหม่กับผู้อยู่เก่าด้วย

ส่วนในเรื่องผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานคนอื่น ๆ เช่น บำเหน็จบำนาญ และสวัสดิการประเภทต่าง ๆ นั้น เมื่อบุคคลปฏิบัติภาระหน้าที่มาเป็นระยะเวลาพอสมควร โดยได้แสดงความรู้ ความสามารถแล้ว และมีความอดุสาหะ ความประพฤติ อยู่ในขอบเขตแห่งระเบียบวินัย ก็ควรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน^๔ มาตรการดังกล่าวนี้จะช่วยเกื้อกูลและให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างมาก ทั้งยังเป็นเครื่องบำรุงขวัญให้เขาได้ปรับปรุงกำลังความคิด และสมรรถภาพส่วนตัวให้ดีขึ้น

๗.๑ การจัดระบบอัตราเงินเดือนให้แก่พนักงานของ สวป.

สวป. นำเอาหลักการต่าง ๆ ที่ได้เกริ่นแ่ข้างต้นแล้วมาใช้กำหนดอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนแก่พนักงานและลูกจ้าง เช่นเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อจูงใจให้ผู้ที่เหมาะสมกับความต้องการสมัครใจมาอยู่ปฏิบัติงาน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

^๓ Kasem Suwannagul, Nature and Concepts of Modern Public Personnel Administration, (Bangkok: The Press of the Social Science Association of Thailand, 1962), p.40.

^๔ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารบุคคลแผนใหม่, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชจำกัด, พ.ศ. ๒๕๑๖), หน้า ๒๐๓

^๕ พรทิพย์ แก้วคำภัก, การบริหารงานบุคคลของการรถไฟแห่งประเทศไทย (วิทยานิพนธ์เสนอต่อแผนกวิชาการปกครอง, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, พ.ศ. ๒๕๑๕), หน้า ๑๒๑

วิจัย นอกเหนือไปจากนั้น สวป. ยังมีอาชีพหลักการอื่น ๆ อีกบางประการ คือ -^๖

- ก. อัตราเงินเดือนราชการและอัตราเงินเดือนของบริษัทเอกชนในประเทศไทย รวมทั้งอ้างอิงหลักปฏิบัติขององค์การวิจัยต่างประเทศบางแห่ง
- ข. ในการจัดอัตราเงินเดือนได้คำนึงถึงการที่ปฏิบัติกิจการของ สวป. จะไม่ได้รับเงินบำนาญ ต้องเสียภาษีเงินได้เอง และไม่ได้เงินช่วยค่าเล่าเรียน ฯลฯ
- ค. ไม่มุ่งหวังที่จะจัดอัตราเงินเดือนนักวิจัยให้เทียบเท่ากับเงินเดือนของ นักวิทยาศาสตร์ไทยประเทศที่เจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี อย่างไรก็ตามได้กำหนดอัตราเงินเดือนให้สูงพอจะจ้างนักวิทยาศาสตร์จากประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์ได้ ส่วนเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีได้เป็นนักวิจัยก็กำหนดอัตราเงินเดือนให้เพียงพอที่ สวป. จะสามารถจ้างผู้มีคุณสมบัติทำงานได้

ดังที่กล่าวไว้ในตอนที่ ๔ แล้วว่า ระบบการจำแนกตำแหน่งพนักงานของ สวป. แบ่งออกเป็น ๖ ประเภท แต่บทบัญญัติเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนพนักงานได้กำหนดอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนของพนักงานตามความสูงต่ำของชั้น และความมากน้อยในการรับผิดชอบหน้าที่การงาน จึงได้แบ่งประเภทพนักงานออกเป็น ๖ ประเภท ดังนี้คือ -

(๑) นักวิจัย

เงินเดือนนักวิจัยมี ๔ ชั้น และ ๒๐ ชั้น ดังนี้ -^๗

	ชั้น
ชั้นที่ ๑	๕,๐๐๐ — ๕,๓๐๐ — ๕,๖๐๐ — ๕,๙๐๐ — ๖,๒๐๐
	๖,๓๐๐ — ๖,๖๐๐ — ๖,๙๐๐ — ๗,๒๐๐
๒	๘,๓๐๐ — ๘,๖๐๐ — ๘,๙๐๐ — ๙,๒๐๐

^๖ Frank G. Nicholls, Salary Scale: Agenda Paper FHC ๑๒/๑๖๖๕, November, p. ๑

^๗ Ibid., p. ๓

ขั้น

ขั้นที่ ๓	๑๐,๗๐๐	—	๑๑,๒๐๐	—	๑๑,๗๐๐	—	๑๒,๒๐๐
๔	๑๓,๐๐๐	—	๑๔,๐๐๐	—	๑๕,๐๐๐		

การเลื่อนขั้นเงินเดือนของนักวิจัยมีการกำหนดให้มีขีดขั้นความสามารถ (Efficiency Bars) กล่าวคือ นักวิจัยที่จะเลื่อนขั้นเงินเดือนจาก

- ก. ขั้นที่ ๑ ๖,๕๐๐ และ ๗,๒๐๐
- ข. ขั้นที่ ๒ ๘,๕๐๐ เป็น ๘,๗๐๐

ต้องเสนอผลงานวิจัยก่อน กวป. เพื่อประกอบในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

นักวิจัยผู้ใดสมควรจะได้รับการบรรจุตำแหน่งในอัตราเงินเดือนขั้นใด ขั้นใด ข้อบัญญัติว่าด้วยระเบียบการกำหนดอัตราเงินเดือนพนักงาน สวป. กำหนดคุณสมบัติของ เงินเดือนแต่ละขั้นไว้ดังนี้ -^๔

ขั้นที่ ๑ เป็นอัตรารวมคาเมื่อแรกรับเข้าทำงาน ผู้ได้รับแต่งตั้งตามอัตราในขั้นนี้จะต้องได้รับการทดสอบอย่างใกล้ชิด ซึ่งถ้าไม่แสดงให้เห็นความสามารถในการวิจัยแล้วก็อาจจะถูกย้ายไปอยู่ประเภทเจ้าหน้าที่ทดสอบวิทยาศาสตร์ หรือให้ลาออก

ขั้นที่ ๒ เป็นอัตราสูงสุดสำหรับนักวิจัยทั่วไป ซึ่งมีความสามารถ ปกติควรได้รับเงินเดือนสูงสุดของอัตรานี้ในประมาณ ๑๕ ปี ภายหลังจากที่ได้รับปริญญาเอกแล้ว

ขั้นที่ ๓ เป็นนักวิจัย ซึ่งได้แสดงผลงานที่ดีเด่นในทางวิทยาศาสตร์

ขั้นที่ ๔ ใช้สำหรับนักวิจัยที่ได้รับยกย่องว่าเป็นนักวิทยาศาสตร์ชั้นเยี่ยม (เช่น มีคุณวุฒิเหมาะสมที่จะเป็นสมาชิกสภาวิทยาศาสตร์แห่งใดแห่งหนึ่ง)

(๒) นักทดลองวิทยาศาสตร์

ขั้นเงินเดือนของนักทดลองวิทยาศาสตร์ มี ๕ ขั้น และ ๒๔ ขั้น คือ -^๕

^๔ Ibid., p. ๔

^๕ Ibid., p. ๕

ชั้น

ชั้นที่ ๑	๒,๑๐๐ — ๒,๒๕๐ — ๒,๔๐๐ — ๒,๖๐๐ — ๒,๘๐๐ — ๓,๐๐๐
๒	๓,๒๐๐ — ๓,๔๐๐ — ๓,๖๐๐ — ๓,๘๐๐ — ๔,๑๐๐ — ๔,๔๐๐
	๔,๗๐๐ — ๕,๐๐๐
๓	๕,๓๐๐ — ๕,๖๐๐ — ๕,๙๐๐ — ๖,๒๐๐
๔	๖,๗๐๐ — ๗,๒๐๐ — ๗,๗๐๐ — ๘,๒๐๐
๕	๘,๗๐๐ — ๙,๒๐๐

การ เลื่อนชั้นเงิน เดือนของนักทดลองวิทยาศาสตร์มีขีดชั้นความสามารถเช่นเดียวกันคือ

- ก. ชั้นที่ ๑ จาก ๒,๔๐๐ เป็น ๒,๖๐๐ และ
- ข. ชั้นที่ ๒ จาก ๔,๑๐๐ เป็น ๔,๔๐๐

ผู้ที่ได้รับการ เลื่อนชั้นเงิน เดือน ซึ่งผ่านขีดความสามารถจะต้อง เสนอรายงานผลการปฏิบัติงาน ต่อ กวป. เพื่อประกอบการพิจารณา เช่นเดียวกัน

คุณสมบัติของนักทดลองวิทยาศาสตร์ ซึ่งสมควรได้รับเงินเดือนชั้นใด ชั้นใด มีดังนี้ -^{๑๐}

ชั้นที่ ๑ เป็นอัตราสำหรับนักทดลองฯ ซึ่งปฏิบัติงานทางวิทยาศาสตร์ขั้นอาชีพเพื่อการก้าวหน้า ของแผนกการวิจัยภายใต้การแนะนำของนักวิจัยหรือนักทดลองอาวุโส เจ้าหน้าที่ใน ชั้นนี้ จะต้อง เป็นเจ้าหน้าที่ผู้มีความรับผิดชอบตั้งแต่เจ้าหน้าที่ ซึ่งยังไม่มียุติการทาง งานทดลองจนถึงผู้อำนวยการงาน ซึ่งจะต้องช่วยปฏิบัติงานทดลองอย่างเต็มที่

ชั้นที่ ๒ เป็นอัตราสำหรับนักทดลอง ซึ่งปฏิบัติงานทดลองที่ซับซ้อน หรืองานทดลองพิเศษภายใต้ การแนะนำของนักวิจัย หรือนักทดลองอาวุโส โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานในชั้นนี้ต้องกาม ผู้มีประสบการณ์ทางงานทดลองมาก ผู้ปฏิบัติงานจะมีส่วนในการวางแผนการทดลอง และอาจต้องช่วยแนะนำการใช้วิธีวิจัย

^{๑๐} Ibid., p. ๕

ชั้นที่ ๓ เป็นอัตราสำหรับนักทดลอง ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบต่อการทดลองชั้นสูง ภายใต้การแนะนำอย่างกว้าง ๆ ของนักวิจัย เจ้าหน้าที่ในชั้นนี้ต้องใช้ความคิดริเริ่ม ความสามารถ และวิจรรณญาณอย่างเพียงพอ และตามปกติจะต้องมีหน้าที่ควบคุมด้วย

ชั้นที่ ๔ และสูงกว่านี้

ใช้สำหรับนักทดลองวิทยาศาสตร์ ซึ่งมีความสามารถพิเศษจริง ๆ และมีความรับผิดชอบเฉพาะตนอย่างดียิ่ง หรือมีความรับผิดชอบสูงในการควบคุมงาน

(๓) เจ้าหน้าที่บริการ

เจ้าหน้าที่บริการจะได้รับเงินเดือนแบ่งตามความสูงค่าทั้งหมด ๑๐ ชั้น และ ๓๖ ชั้น ดัง

นี้ - ๑๑

	ขั้น						
ชั้นที่ ๑	๑,๕๐๐	—	๑,๕๐๐	—	๑,๖๐๐	—	๑,๖๐๐
๒	๑,๘๐๐	—	๑,๘๕๐	—	๒,๑๐๐	—	๒,๒๕๐
๓	๒,๕๐๐	—	๒,๖๐๐	—	๒,๘๐๐	—	๓,๐๐๐
๔	๓,๒๐๐	—	๓,๕๐๐	—	๓,๖๐๐	—	๓,๘๐๐
๕	๔,๑๐๐	—	๔,๕๐๐	—	๔,๗๐๐	—	๕,๐๐๐
๖	๕,๓๐๐	—	๕,๖๐๐	—	๕,๘๐๐	—	๖,๒๐๐
๗	๖,๗๐๐	—	๗,๒๐๐	—	๗,๗๐๐	—	๘,๒๐๐
๘	๘,๗๐๐	—	๙,๒๐๐	—	๙,๗๐๐	—	๑๐,๒๐๐
๙	๑๐,๗๐๐	—	๑๑,๒๐๐	—	๑๑,๗๐๐	—	๑๒,๒๐๐
๑๐	๑๑,๒๐๐	—	๑๑,๗๐๐	—	๑๒,๒๐๐	—	๑๒,๗๐๐



อัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่บริการไม่มีขีดชั้นจำกัดความสามารถ การจะกำหนดอัตราเงินเดือนให้แก่เจ้าหน้าที่บริการในชั้นใด ชั้นใด กวบ. จะต้องปรึกษาหารือเพื่อทำความตกลงกันเสียก่อน

(๔) เจ้าหน้าที่เทคนิค

คือเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีคุณวุฒิเป็นที่เชื่อถือได้ และมีประสบการณ์ปฏิบัติงานภายในห้องทดลอง วิทยาศาสตร์มานาน อย่างไรก็ตามเจ้าหน้าที่เทคนิคยังมีคุณวุฒิไม่ถึงขั้นนักทดลองวิทยาศาสตร์ แต่ก็มีความสามารถเพียงพอที่จะให้ความเชี่ยวชาญในระดับสูงช่วยเหลือนักวิจัยในการปฏิบัติงานค้นคว้าทดลองได้ ชีตชั้นเงินเดือนของเจ้าหน้าที่เทคนิค มี ๔ ชั้น และ ๑๖ ชั้น คือ -^{๑๖}

ชั้น

ชั้นที่ ๑	๒,๘๐๐	—	๒,๖๐๐	—	๒,๘๐๐	—	๓,๐๐๐
๒	๓,๒๐๐	—	๓,๔๐๐	—	๓,๖๐๐	—	๓,๘๐๐
๓	๔,๑๐๐	—	๔,๔๐๐	—	๔,๗๐๐	—	๕,๐๐๐
๔	๕,๓๐๐	—	๕,๖๐๐	—	๕,๙๐๐	—	๖,๒๐๐

เจ้าหน้าที่เทคนิคผู้ที่จะได้รับเงินเดือน ชั้นใดชั้นใด ต้องมีคุณวุฒิและประสบการณ์ดังนี้ -^{๑๓}

- ชั้นที่ ๑ ให้สำหรับเจ้าหน้าที่ ซึ่งปฏิบัติงานทดลองทางวิทยาศาสตร์ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับระดับงานอาชีพ และต้องอยู่ภายใต้การแนะนำจากนักวิจัย หรือนักทดลองวิทยาศาสตร์
- ชั้นที่ ๒ เป็นอัตราสำหรับเจ้าหน้าที่เทคนิค ที่ปฏิบัติงานทดลองทางวิทยาศาสตร์ ที่มีลักษณะซับซ้อน ซึ่งต้องอาศัยประสบการณ์ทางงานเทคนิคมาก
- ชั้นที่ ๓ สำหรับเจ้าหน้าที่เทคนิคซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบอย่างมากต่อการทดลองทางวิทยาศาสตร์ชั้นสูง กับต้องใช้ความคิดริเริ่ม และวิจารณ์ผลการทดลอง เพราะผู้ปฏิบัติงานในชั้นนี้ ต้องทำหน้าที่ควบคุมดูแลคนเป็นส่วนใหญ่
- ชั้นที่ ๔ เป็นอัตราจำกัดไว้สำหรับเจ้าหน้าที่เทคนิค ซึ่งมีคุณสมบัติพิเศษ ซึ่งสามารถรับผิดชอบงานเฉพาะทางได้เป็นอย่างดี หรือสามารถในการควบคุมงานได้อย่างดีเยี่ยม

^{๑๖} Ibid., p. ๘

^{๑๓} Ibid.

(๕) เจ้าหน้าที่รองและช่างเทคนิค

๕.๑ ช่างเทคนิค

ได้รับเงินเดือนแบ่งตามขีดชั้นเป็น ๖ ชั้น และ ๒๔ ชั้น คือ -^{๑๔}

ชั้น

ชั้นที่ ๑	๑,๐๐๐	—	๑,๑๐๐	—	๑,๒๐๐	—	๑,๓๐๐
๒	๑,๔๐๐	—	๑,๕๐๐	—	๑,๖๐๐	—	๑,๗๐๐
๓	๑,๘๐๐	—	๑,๙๕๐	—	๒,๑๐๐	—	๒,๒๕๐
๔	๒,๔๐๐	—	๒,๖๐๐	—	๒,๘๐๐	—	๓,๐๐๐
๕	๓,๒๐๐	—	๓,๔๐๐	—	๓,๖๐๐	—	๓,๘๐๐
๖	๔,๑๐๐	—	๔,๔๐๐	—	๔,๗๐๐	—	๕,๐๐๐

ชั้นที่ ๑ สำหรับช่างเทคนิคที่ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับการศึกษาอบรมของตน

ชั้นที่ ๒ สำหรับช่างเทคนิคที่ปฏิบัติงาน ซึ่งต้องใช้เวลาปฏิบัติงานสูงกว่าในระดับปกติ

ชั้นที่ ๓ สำหรับช่างเทคนิคที่มีประสิทธิภาพมากและมีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานที่มีลักษณะซับซ้อน รวมถึงทำหน้าที่ควบคุมดูแลงานด้วยตนเองด้วย

ชั้นที่ ๔ จำกัดไว้สำหรับช่างเทคนิคที่มีคุณสมบัติพิเศษ ซึ่งมีหน้าที่ควบคุมดูแล และรับผิดชอบงานมาก

ชั้นที่ ๕ และ ๖

จำกัดไว้สำหรับช่างเทคนิคซึ่งมีคุณสมบัติพิเศษ มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบงานส่วนใหญ่

อนึ่ง สำหรับผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนในกลุ่มที่ ๖ ต้องเป็นช่างเทคนิคที่มีประสิทธิภาพมากพอ และให้ขึ้นเงินเดือน ๓ ปีต่อ ๑ ชั้น โดยพิจารณาผลการปฏิบัติงานช่วง ๓ ปี นั้น ๆ มีให้ขึ้นโดยอัตโนมัติ^{๑๕}

^{๑๔} Ibid., pp. ๕-๑๐

^{๑๕} สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทย, มติ กวป. ที่ ๑๖๔/๗, รายงานการประชุม กวป. ครั้งที่ ๑๖๔ ประจำวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๑๖

๕.๒ พนักงานประจำห้องปฏิบัติการ

ได้รับอัตราเงินเดือนแบ่งเป็น ๔ ชั้น และ ๑๕ ชั้น คือ - ๑๖

ชั้น

ชั้นที่ ๑	๑,๐๐๐	—	๑,๑๐๐	—	๑,๒๐๐	—	๑,๓๐๐
๒	๑,๕๐๐	—	๑,๕๐๐	—	๑,๖๐๐	—	๑,๗๐๐
๓	๑,๕๐๐	—	๑,๕๕๐	—	๒,๑๐๐	—	๒,๒๕๐
๔	๒,๕๐๐	—	๒,๖๐๐	—	๒,๘๐๐	—	๓,๐๐๐



ชั้นที่ ๑ สำหรับพนักงานประจำห้องปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานฝีมือในห้องปฏิบัติการ หรือการทดลองในสนามตามคำสั่ง

ชั้นที่ ๒ สำหรับพนักงานประจำห้องปฏิบัติการที่ถ่องมีฝีมือดี

ชั้นที่ ๓ สำหรับพนักงานประจำห้องปฏิบัติการที่มีประสบการณ์มาก และมีฝีมือดีเป็นพิเศษ ซึ่งปฏิบัติงานที่มีลักษณะซับซ้อน

ชั้นที่ ๔ สำหรับพนักงานประจำห้องปฏิบัติการที่มีประสบการณ์มาก ฝีมือดี ปฏิบัติหน้าที่มีลักษณะซับซ้อน และต้องรับผิดชอบในการควบคุมดูแลงาน (พนักงานชั้นนี้ต่างกับเจ้าหน้าที่เทคนิคตรงที่ลักษณะของฝีมือและความชำนาญของเจ้าหน้าที่เทคนิคใกล้เคียงกับงานระดับอาชีพ)

๕.๓ เติมนิยมและพนักงานพิมพ์ดีด

เติมนิยมและพนักงานพิมพ์ดีดจัดอยู่ในประเภทเจ้าหน้าที่รอง ได้รับอัตราเงินเดือนตามขีดขั้นของความสามารถ แบ่งเป็น ๕ ชั้น ๑๔ ชั้น คือ -

๑๖ Frank G. Nicholls, op. cit., pp. ๑๑ - ๑๒

๑๗ Ibid., p. ๑๓

	ขั้น			
ขั้นที่ ๑	๑,๐๐๐	— ๑,๑๐๐	— ๑,๒๐๐	— ๑,๓๐๐
๒	๑,๔๐๐	— ๑,๕๐๐	— ๑,๖๐๐	— ๑,๗๐๐
๓	๑,๘๐๐	— ๑,๙๕๐	— ๒,๑๐๐	— ๒,๒๕๐
๔	๒,๔๐๐	— ๒,๖๐๐	— ๒,๘๐๐	— ๓,๐๐๐
๕	๓,๒๐๐	— ๓,๔๐๐		

(๖) ผู้ช่วย

ผู้ช่วย คือ พนักงานช่วยปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ เช่น พนักงานขับรถ คนทำความสะอาด คนยกคนดูแลพัสดุ ซึ่งไม่จำเป็นต้องมีคุณวุฒิพิเศษ อัตราเงินเดือนของพนักงานผู้ช่วยแบ่งเป็น ๕ ชั้น ๒๒ ชั้น คือ - ๑๔

	ขั้น				
ขั้นที่ ๑	๒๐๐	— ๒๒๕	— ๒๕๐	— ๒๗๕	
๒	๓๐๐	— ๓๒๕	— ๓๕๐	— ๓๗๕	
๓	๔๒๕	— ๔๗๕	— ๕๒๕	— ๕๗๕	
๔	๑,๐๒๕	— ๑,๐๗๕	— ๑,๑๒๕	— ๑,๑๗๕	— ๑,๒๒๕
๕	๑,๒๗๕	— ๑,๓๒๕	— ๑,๓๗๕	— ๑,๔๒๕	— ๑,๔๗๕

สำหรับพนักงานขับรถยนต์ได้รับอัตราเงินเดือนขั้นต้นตั้งแต่ ๓๕๐ บาทขึ้นไป และเมื่อปฏิบัติงานครบ ๓ เดือนโดยไม่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้น จะได้รับเงินเพิ่มในอัตราเดือนละ ๑๐๐ บาท เงินเพิ่มนี้จะระงับในกรณีที่พนักงานขับรถนั้นประสบอุบัติเหตุ แต่ก็พิจารณาจ่ายให้ใหม่อีก หลังจากขับรถต่อไปอีก ๓ เดือนโดยไม่มีอุบัติเหตุ ผู้ช่วยพนักงานประจำห้องปฏิบัติการได้รับอัตราเงินเดือนเริ่มต้นตั้งแต่ ๔๒๕ บาทขึ้นไป ส่วนนักการดูแลสถานที่และคนสวนอาจเริ่มต้นที่ ๒๐๐ หรือ ๓๐๐ บาทก็ได้ ทั้งนี้โดยพิจารณาให้ตามความเหมาะสม

อัตราเงินเดือนของพนักงาน สวป. ทุกชั้น ชั้น และตำแหน่ง อาจเทียบกับอัตราเงินเดือนปัจจุบันของข้าราชการพลเรือนได้ ดังตารางภาพที่ ๑๕ และอาจเปรียบเทียบความแตกต่างของช่วงขั้นอัตราเงินเดือนระหว่างพนักงาน สวป. กับข้าราชการพลเรือน พนักงานของรัฐวิสาหกิจ และพนักงานขององค์การรัฐบาลได้ดังตารางภาพที่ ๔

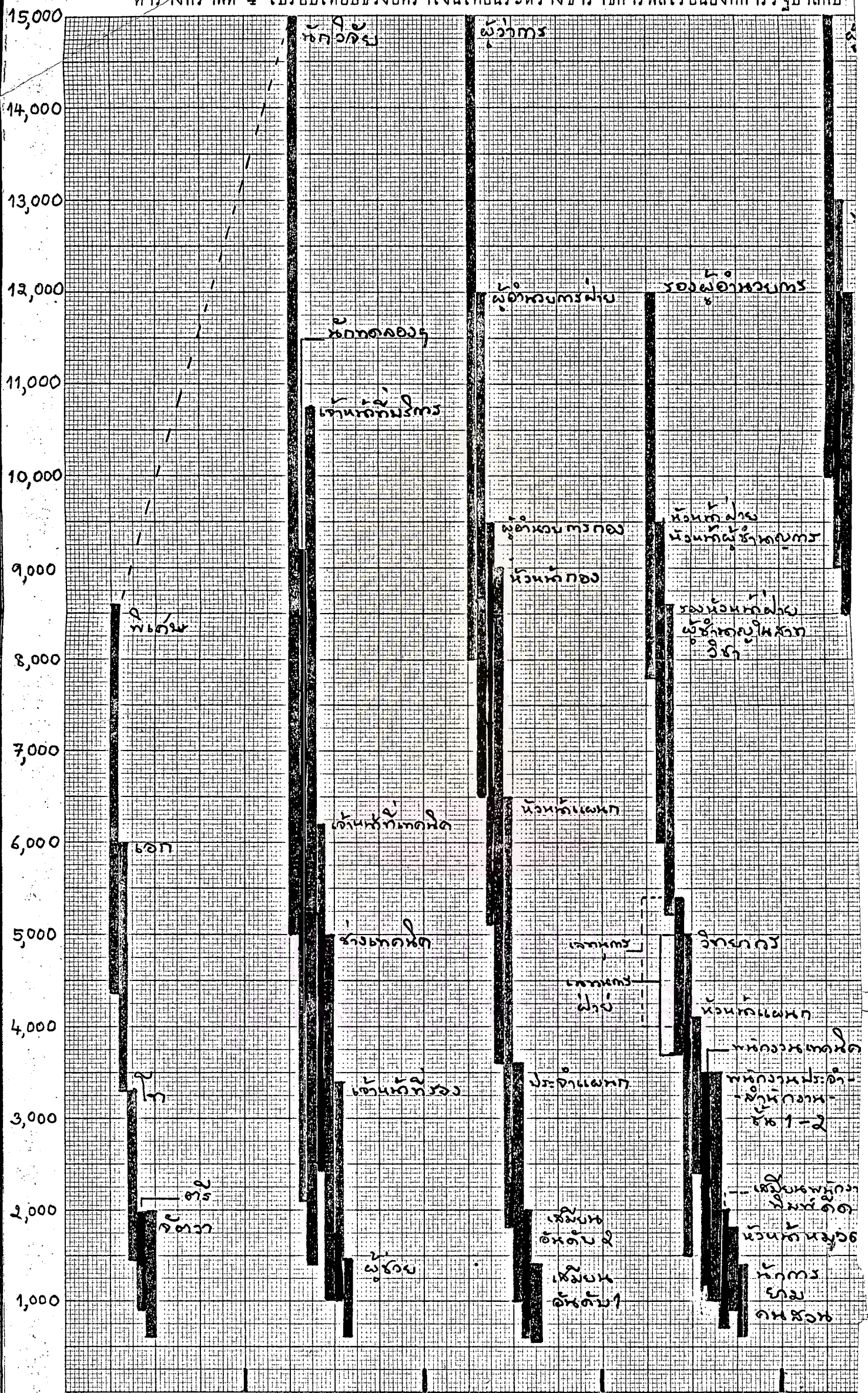
๑๔ Ibid., p. ๑๗

ตารางภาพที่ ๑๕ บัญชี เปรียบเทียบอัตราเงินเดือนของพนักงาน สวป. กับอัตราเงินเดือนปัจจุบันของข้าราชการพลเรือน

ร้อยละของพนักงาน	เจ้าหน้าที่ สวป. ชั้น (ชั้น)	เทียบเท่าข้าราชการพลเรือนชั้น (อันดับ)	
๗%	(นักวิชัย)	๒,๗๐๐ - ๑๕,๐๐๐	ข้าราชการชั้นพิเศษ
	(นักทดลองฯ)	๒,๗๐๐ - ๕,๒๐๐	๕,๖๖๑ - ๕,๖๐๐ (๑-๔)
	(เจ้าหน้าที่บริการ)	๒,๗๐๐ - ๕,๒๐๐	
๖%	(นักวิชัย)	๕,๐๐๑ - ๖,๒๐๐ (๑)	
	(นักวิชัยสมทบ)	๓,๖๐๐ - ๕,๐๐๐	ข้าราชการชั้นเอก
	(นักทดลองฯ)	๔,๑๐๐ - ๖,๒๐๐ (๒-๓)	๒,๕๕๑ - ๕,๒๕๑ (๑-๓)
	(เจ้าหน้าที่บริการ)	๔,๑๐๐ - ๖,๒๐๐ (๔-๕)	
	(นักทดลองฯ)	๒,๕๐๐ - ๓,๕๐๐ (๑-๒)	
	(เจ้าหน้าที่บริการ)	๒,๕๐๐ - ๓,๕๐๐ (๓-๔)	ข้าราชการชั้นโท
๑๑%	(ช่างเทคนิค)	๒,๕๐๐ - ๓,๕๐๐ (๕)	๑,๕๕๑ - ๓,๑๕๑ (๑-๓)
	(นักทดลองฯ)	๑,๕๐๐ - ๒,๒๕๐ (๑-๒) (๑)	
	(เจ้าหน้าที่บริการ)		
	(เจ้าหน้าที่รอง)	๑,๐๐๐ - ๒,๒๕๐	ข้าราชการชั้นตรี
	(ช่างเทคนิค)		๘๘๑ - ๑,๕๘๑ (๑-๓)
๑๒%	(ผู้ช่วย)	๖๐๐ - ๑,๒๐๐	ข้าราชการชั้นจัตวา
			๖๐๐ - ๑,๓๕๐ (๑-๔)

ที่มา : หน่วยบุคคลากร บริการงานบริหาร สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทย

ตารางกราฟที่ 4 เปรียบเทียบช่วงอัตราเงินเคื่อนระหว่างข้าราชการพลเรือนองค์การรัฐบาลกับ



ข้าราชการ ส.ป. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สภามณฑล การเคหะ
 สวัสดิการ สวัสดิการ สวัสดิการ สวัสดิการ สวัสดิการ
 วิทยาลัยการ วิทยาลัยการ วิทยาลัยการ วิทยาลัยการ วิทยาลัยการ

ดังที่ได้เคยกล่าวไว้แล้วว่าเป็นภาระหน้าที่ของพนักงาน สวป. แต่ละคนที่ต้องชำระภาษีเงินได้จากเงินเดือนให้แก่รัฐบาลตามสถานภาพ และฐานะแห่งตน ด้วยเหตุนี้รายได้จากเงินเดือนทั้งหมดของพนักงานแต่ละคนจะถูกหัก ณ ที่จ่ายเป็นเงินค่าภาษี ๑๕ เปอร์เซ็นต์ นอกจากนี้ยังต้องถูกหักในอัตราร้อยละห้า หรือ ๕% ของเงินเดือนสะสมเป็นเงินกองทุนสงเคราะห์ตามข้อบังคับ สวป. ว่าด้วยกองทุนสงเคราะห์ พ.ศ. ๒๕๑๔ ซึ่งจะได้อธิบายต่อไปในเรื่องว่าด้วยสวัสดิการ และสิ่งตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงาน

๗.๒ การเลื่อนขึ้นเงินเดือน

พนักงานของ สวป. ทุกคนที่ปฏิบัติงานครบหนึ่งปี โดยได้มีการทดลองงานแล้ว และได้รับอนุมัติจากผู้ว่าการให้บรรจุเป็นพนักงานประจำภายในวันที่ ๑ เมษายน ของทุก ๆ ปีงบประมาณ จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนตามเกณฑ์การวางชั้นและขึ้นเงินเดือนของพนักงานแต่ละประเภท ข้อบังคับพนักงาน สวป. กำหนดให้การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงาน ขึ้นอยู่กับความประพฤติ ความขยันหมั่นเพียร ความสามารถและการเอาใจใส่ปฏิบัติงานของพนักงานด้วย^{๑๕} การเลื่อนขึ้นเงินเดือนตามปกติเริ่มต้นพิจารณา ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของทุก ๆ ปี

พนักงานจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนในอันดับของตำแหน่ง ๑ ชั้น หรือ ๒ ชั้น นั้น กวป. มีมติที่ ๑๓๒/๒ กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการพิจารณาบำเหน็จประจำปีให้ดูบังคับบัญชาเสนอเลื่อนขึ้นเงินเดือนไม่เกิน ๑ ชั้น แก่พนักงานที่ไม่มีความผิดและเงินเดือนยังไม่เต็มขั้น มีเวลาทำงานสม่ำเสมอ และจะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำก่อน วันที่ ๑ เมษายน ของปีที่มีการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนเสนอต่อผู้ว่าการ^{๒๐}

นอกเหนือไปจากนี้แล้ว ผู้บังคับบัญชาอาจเห็นสมควรให้พิจารณาเลื่อนเงินเดือน ๒ ชั้น (บำเหน็จพิเศษ) ให้แก่พนักงานที่มีความดีความชอบพิเศษในอัตราดังนี้ -

^{๑๕} โปรดดูรายละเอียดในภาคผนวก, สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทย, ข้อบังคับพนักงาน สวป. ข้อ ๔.๐๔, หน้า ๒

^{๒๐} สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทย, มติ กวป. ที่ ๑๓๒/๒ ข้อ ๑, รายงานการประชุม กวป. ครั้งที่ ๑๓๒, ประจำวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๑๖



ก. นักวิจัย	ไม่เกิน	๑๐%
ข. นักทดลองวิทยาศาสตร์	"	๗%
ค. พนักงานประเภทอื่น	"	๕%

และพนักงานที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๒ ขั้นแล้ว จะต้องใช้เวลาอีกอย่างน้อย ๓ ปี จึงจะได้รับการพิจารณาว่าเหนือพิเศษอีกครั้งหนึ่ง^{๒๑}

ความแตกต่างของจำนวนเงินที่พนักงานของ สวป. แต่ละประเภทจะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี อาจเปรียบเทียบเป็นตารางภาพที่ ๑๖ ดังนี้ -

ตารางภาพที่ ๑๖ ความแตกต่างของจำนวนเงินในการเลื่อนอัตราเงินเดือนของพนักงาน สวป.

ประเภทของพนักงาน	ขั้นที่	อัตราเงินเดือน/บาท	ได้เลื่อนเงินเดือนขั้นละ/บาท
นักวิจัย	๑	๕,๐๐๐ - ๖,๕๐๐	๓๐๐
	๑	๖,๕๐๐ - ๘,๒๐๐	๕๐๐
	๒,๓	๘,๓๐๐ - ๑๒,๒๐๐	๕๐๐
	๔	๑๓,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐	๑,๐๐๐
นักทดลองฯ	๑	๒,๑๐๐ - ๒,๕๐๐	๑๕๐
	๑.๒	๒,๕๐๐ - ๓,๕๐๐	๒๐๐
	๒,๓	๓,๕๐๐ - ๖,๒๐๐	๓๐๐
	๔,๕,๖	๖,๒๐๐ - ๘,๒๐๐	๕๐๐

^{๒๑} Ibid.

ตารางภาพที่ ๑๖ (ต่อ)

ประเภทของ พนักงาน	ขั้นที่	อัตราเงินเดือน/บาท	ได้เดือนเงินเดือนขั้นละ/บาท
เจ้าหน้าที่ บริการ	๑	๑,๔๐๐ - ๑,๘๐๐	๑๐๐
	๒,๓	๑,๘๐๐ - ๒,๔๐๐	๑๕๐
	๓,๔	๒,๔๐๐ - ๓,๘๐๐	๒๐๐
	๕,๖	๔,๑๐๐ - ๖,๒๐๐	๓๐๐
	๗,๑๐	๖,๓๐๐ - ๑๒,๒๐๐	๕๐๐
เจ้าหน้าที่ เทคนิค	๑,๒	๒,๔๐๐ - ๓,๘๐๐	๒๐๐
	๓,๔	๔,๑๐๐ - ๖,๒๐๐	๓๐๐
ช่างเทคนิค	๑,๒	๑,๐๐๐ - ๑,๓๐๐	๑๐๐
	๓	๑,๘๐๐ - ๒,๒๕๐	๑๕๐
	๔,๕	๒,๔๐๐ - ๓,๘๐๐	๒๐๐
	๖	๔,๑๐๐ - ๕,๐๐๐	๓๐๐
เจ้าหน้าที่รอง	๑,๒	๑,๐๐๐ - ๑,๓๐๐	๑๐๐
	๓	๑,๘๐๐ - ๒,๒๕๐	๑๕๐
	๔,๕	๒,๔๐๐ - ๓,๘๐๐	๒๐๐
ผู้ช่วย	๑,๒	๖๐๐ - ๗๗๕	๒๕
		๘๕๕ - ๑,๔๗๕	๕๐

มนุษย์ทุกคนที่ยอมรับเข้าปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่รักเอางานราชการ เป็นอาชีพ นอกจากจะต้องการความมั่นคงในการทำงาน ความพอใจในงานที่ทำ การได้รับความนับถือยกย่อง และความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การแล้ว เขายังต้องการที่จะได้รับค่าจ้างโดยยุติธรรม และได้รับโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มีตัวอย่างหลายตัวอย่างที่แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่บางคนที่มีเงินเดือนไม่ สามารถเลื่อนขั้นได้ บุคคลเหล่านี้มักเสียขวัญ กำลังใจ และมีแนวโน้มที่จะใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานเสาะแสวงหาผลประโยชน์ใส่ตนเองง่าย การเลื่อนอัตราเงินเดือนให้แก่พนักงานจึงนับว่ามีความสำคัญในการช่วยบำรุงขวัญ และให้โอกาสแก่บุคคลที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอย่างมาก

๗.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ วิธีการที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึก และทรงความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานในระยะเวลาที่กำหนดไว้^{๒๒} ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการนำมาเห็นแก่ผู้ปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนการโยกย้าย หรือปรับเปลี่ยนหน้าที่การงาน

ก่อนอื่นผู้วิจัยขอชี้แจงให้ทราบแต่เนิ่น ๆ ว่า การที่นำเอาเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน สวป. มาไว้ในหนังสือ เพราะจุดมุ่งหมายส่วนใหญ่ของการประเมินผลการปฏิบัติงานก็เพื่อพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่พนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพิจารณาบำเหน็จและบำเหน็จพิเศษประจำปีของพนักงาน สวป. สำหรับนักวิจัยและนักทดลองวิทยาศาสตร์ นอกจากรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีที่ต้องเสนอมานผู้บังคับบัญชาดังผู้ว่าราชการแล้ว การประเมินผลงานก็มีส่วนสำคัญที่จะใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างมาก

หน่วยบุคคลากร เป็นผู้จัดทำใบประเมินผลปฏิบัติงานเพื่อส่งให้หัวหน้าหน่วย ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้อำนวยการกลุ่ม ผู้จัดการ ผู้อำนวยการสถานวิจัย และ/หรือผู้ว่าราชการ บันทึกความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ใ้บังคับบัญชาทุกคนในรอบปีที่ผ่านมา ทั้งนี้ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นอัตราเงินเดือน ข้อความในแบบสอบถามจะระบุชื่อพนักงาน ตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัดอยู่ ใครเป็นผู้บังคับบัญชา ปัจจุบันได้รับอัตราเงินเดือนเท่าใด นอกจากนั้น ก็มีช่องต่าง ๆ สำหรับให้คะแนนเกี่ยวกับคุณภาพของงานที่ทำไป ปริมาณของงานที่ปฏิบัติตลอดปี ความสามารถในการพัฒนาตนเอง ความคิดริเริ่ม ไหวพริบในการทำงาน ฯลฯ ตัวอย่างของแบบสอบถาม ได้แสดงไว้ ณ ตารางภาพที่ ๑๗

^{๒๒} Joseph B. Kingsbury, Personnel Administration for Thai Students, (Bangkok : Thammasat University Press, 1957), p. 54

TABLE 17

APPLIED SCIENTIFIC RESEARCH CORPORATION OF THAILAND

APPRAISAL OF STAFF MEMBERS

Staff Members Name. _____ Date _____

Designation. _____ Classification. _____

Branch. _____ Sub-Branch. _____

Responsible to. _____ Rating Officer. _____

This form is designed to assist the rating officer to accurately appraise the value of staff members to the 'Corporation'. Each staff member is to be rated on each of the several traits or qualities listed here. After each trait there is a line representing various degrees of the trait. The descriptive phrases beneath the line indicate the amounts or degrees of the trait represented by five points along the line. They are guide points. Rate the staff member by checking at any place along the line that represents your judgement of that persons performance.

QUALITY OF WORK

_____	_____	_____	_____	_____	_____	no chance to observe
Doubtfull that quality is satisfactory	While not unsatisfactory, quality is not quite up to standard	Quality is quite satisfactory	Quality of work is superior to that of general run of employees	Exceptionally high quality		_____

VOLUME OF WORK

_____	_____	_____	_____	_____	_____	no chance to observe
Unusually high output	Turns out more work than general run of comparable employees	Average satisfactory output	Inclined to be slow	Insufficient output		_____

CAPACITY TO DEVELOP

_____	_____	_____	_____	_____	_____	no chance to observe
Future growth doubtful	Moderate development ahead	Shows promise	Very promising promotional material	Great future growth probable; should go far		_____

INITIATIVE

_____	_____	_____	_____	_____	_____	no chance to observe
Seeks and sets for himself additional tasks; highly ingenious	Resourcefull; alert to opportunities for improvement of work	Does regular work without waiting for directions	Sometimes needs to be prodded	A routine worker; usually waits to be told		_____

WORK ATTITUDE

_____	_____	_____	_____	_____	_____	no chance to observe
Extraordinarily enthusiastic about his work	Shows eager interest in work	Shows normal interest; all that is ordinarily expected	Sometimes appears indifferent	Goes about his work half heartedly		_____

ATTITUDE TOWARD OTHERS

_____	_____	_____	_____	_____	_____	no chance to observe
Inclined to be quarrelsome, surly, touchy or uncooperative; upsets morale	Sometimes difficult to work with	Normally tactfull and obliging; self controlled	Always congenial and cooperative	An unusual and strong force for office morale		_____

KNOWLEDGE OF WORK

_____	_____	_____	_____	_____	_____	no chance to observe
Has remarkable mastery of all phases of his work	Thorough knowledge of practically all phases of his work	Adequate knowledge; knows job sufficiently well	Insufficient knowledge of some phases of job	Has not gained adequate comprehension of his work		_____

SALARY RANGE _____ to _____ PRESENT SALARY _____ Dating From _____

ATTENDANCE RECORD. Excellent _____ Good _____ Fair _____ Poor _____

PUNCTUALITY. Excellent _____ Good _____ Fair _____ Poor _____

DISCIPLINARY ACTION TAKEN. None _____ Minor _____ Medium _____ Serious _____

จากแบบสอบถามดังกล่าว การให้คะแนนอยู่ในคุณสมบัติของผู้บังคับบัญชา เพราะมีปัญหาต่าง ๆ และขอพิจารณาในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชารวมอยู่หมดแล้ว คำถามในแบบสอบถามจะมีทั้งหมด ๗ ข้อ แต่ละข้อจะบอกให้ทราบถึงพฤติกรรม การทำงานของพนักงานแต่ละคนว่าดีหรือเลว มาในระยะหลังมีการกำหนดให้คะแนนจาก ๑ คะแนน ถึง ๕ คะแนน ดังนั้นในคะแนนเต็ม ๕ คะแนน ผู้ที่ใดคะแนน การปฏิบัติงาน ๓๒ คะแนนขึ้นไป ผู้บังคับบัญชาจะเสนอขอให้เลื่อนเงินเดือน ๒ ชั้น ส่วนผู้ที่ใดคะแนนต่ำกว่า ๑๔ จะไปได้รับการพิจารณา เป็นต้น

โดยปกติผู้ว่าการและ กวป. จะเป็นผู้ตรวจพิจารณาใบประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีรายงานจากผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต่าง ๆ เสนอขอบำเหน็จและบำเหน็จพิเศษให้ผู้อยู่ในบังคับบัญชาของตนประกอบมาด้วย ผู้ว่าการจะเป็นผู้ลงนามอนุมัติเลื่อนขึ้นเงินเดือนแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน ๑ หรือ ๒ ชั้นเสมอไป

นอกจากนี้ ใบประเมินผลการปฏิบัติงานอาจใช้เป็นส่วนประกอบสำหรับ กวป. ในการพิจารณาเลื่อนบุคคลจากพนักงานประเภทหนึ่ง หรือตำแหน่งหนึ่งไปเป็นพนักงานอีกประเภทหนึ่ง หรือไปดำรงตำแหน่งอื่นที่สูงกว่าอีกด้วย

อย่างไรก็ตาม ใบประเมินผลการปฏิบัติงานของ สวป. ยังมีข้อบกพร่องอยู่บางประการ เช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นด้านที่ทำให้ผู้บังคับบัญชามีความรู้สึกอย่างที่เราเรียกว่า Halo Effects ซึ่งจะเกิดการนอนปรนหรือความเข้มงวดจนเกินไป รวมทั้งความรู้สึกที่ว่าไม่รู้ว่าให้คะแนนผู้ใดบ้างดีหรือเลวอย่างไร^{๒๓} นอกจากนี้ยังเป็นทางทำให้เกิดการกลั่นแกล้งและความลำเอียงไคร่มากสำหรับผู้บังคับบัญชาในอันที่จะประเมินผลงานการปฏิบัติงานบางอย่าง เช่น ทักษะเกี่ยวกับงานที่ทำ ทักษะส่วนตัว ความรู้รอบตัว ไหวพริบในการทำงาน เป็นสิ่งที่วัดได้ยาก หรือไม่สามารวัดได้เลย ถ้าผู้บังคับบัญชาไม่รู้จักใช้วิธีการสังเกตหรือสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชา เพราะเรื่องต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่ไม่ปรากฏชัด (Subjectivity) บางครั้งผู้บังคับบัญชาประเมินผลงานของผู้บังคับบัญชาเพียงพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงานทั้งที่ปฏิบัติไปแล้วและกำลังปฏิบัติอยู่ ซึ่งถ้าผู้บังคับบัญชามีงานคั่งค้างมาก ผู้บังคับบัญชาก็ไม่เสนอเลื่อนเงินเดือนให้ นับเป็นข้อบกพร่องอย่างหนึ่งที่ทำให้ผู้บังคับบัญชาเสื่อมเสียขวัญในการปฏิบัติงาน

^{๒๓}

อย่างไรก็ตาม นักบริหารงานบุคคลส่วนใหญ่ยังคงเห็นว่าการประเมินผลปฏิบัติงานแม้จะมีข้อเสีย
อยู่บ้าง แต่ข้อดีและประโยชน์ของกระบวนการดังกล่าวก็ยังมีอยู่มาก เพราะสามารถใช้เป็นเอกสารประ-
กอบการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาสมรรถภาพในการปฏิบัติ
งานของบุคคล การกำหนดวิธีฝึกอบรมพนักงาน/เจ้าหน้าที่ใหญ่ที่ต้องตามความจำเป็น ตามหน้าที่ ตามสาขา
วิชาชีพ การปรับปรุงวิธีการสรรหาบุคคล ตลอดจนเป็นเครื่องจูงใจให้พนักงานขององค์กรปฏิบัติหน้าที่ด้วย
ความตั้งใจ ทุกมเหตุความรูความสามารถ และไม่ตองคอยเป็นกังวลที่จะประจบผู้บังคับบัญชาด้วยวิธีที่ไม่ถูก
ตอง^{๒๔}

สำหรับ สวป. ได้นำวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ ส่วนใหญ่เพียงเฉพาะเพื่อพิจารณา
การเลื่อนอัตราเงินเดือนหรือการป้อนตำแหน่งให้แก่พนักงานเท่านั้น ส่วนเพื่อวัตถุประสงค์อื่นดังที่กล่าวมา
ข้างต้นแล้วนั้นแทบจะไม่มีปรากฏเลย

๗.๔ สวัสดิการและสิ่งจูงใจที่จะตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงาน

ไม่มีหน่วยงานหรือองค์กรใดไม่ว่าของรัฐหรือเอกชนที่คงการใหญ่ปฏิบัติงานของคนชาติชาติ
และกำลังใจในการทำงาน เพราะถ้าเกิดเหตุการณ์เช่นนั้นนอกจากจะทำให้การปฏิบัติงานไม่ตรงตามเป่า
หมายและวัตถุประสงค์หรือทำงานดาดำและสิ้นเปลืองแล้ว ยังทำให้หน่วยงานนั้นอาจสูญเสียกำลังคนไป
ด้วย อัตราเงินเดือนเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะดึงดูดใจคนเกิดความจงรักภักดีและอุทิศตนเพื่ออาชีพ
ที่ประกอบอยู่ แต่จะต้องมีองค์ประกอบอื่น ๆ เข้ามาร่วมเสริม เช่น ความมั่นคงปลอดภัยในที่ทำงาน การได้รับ
ความยกย่องนับถือจากผู้ร่วมงานทุกระดับ การยอมรับในสังคมหรือการเข้าพวกเข้าหมู่ โอกาสก้าวหน้าใน
การทำงาน อุณหภูมิอากาศ ทัศนวิสัย และสุข ตลอดจนองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งยวดอีกอย่างหนึ่งคือ
สวัสดิการและสิ่งตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงาน

สวัสดิการ เป็นการบริการทางสังคมอย่างหนึ่งทั้งองค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ พึงมีพึงให้แก่ผู้ปฏิบัติ
งาน เพราะสวัสดิการทางสังคมเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการ เสริมธุรกิจและการ กินดีอยู่ดีในทาง

^{๒๔} สอนหงส์ เกษมสิน, op. cit., p.227

สังคมของผู้ปฏิบัติงานและครอบครัว^{๒๕} การปฏิบัติงานของรัฐนับว่าเป็นการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนส่วนรวมอย่างหนึ่ง พนักงานของรัฐบาลจึงเป็นผู้ทำหน้าที่ส่งเสริมให้เกิดผลดีและความมั่นคงในทางเศรษฐกิจ ตลอดจนความสุขสบายและความปลอดภัยของประชาชน อย่างไรก็ตาม พนักงานของรัฐบาลก็คือประชาชนกลุ่มหนึ่งเช่นเดียวกัน ย่อมมีความต้องการต่าง ๆ เหมือนบุคคลทั่วไปที่ต้องได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากบริการทางสังคมต่าง ๆ เช่นเดียวกัน การจัดระบบสวัสดิการในองค์การของรัฐบาลจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะขาดเสียมิได้

พระราชบัญญัติ สวป. กำหนดให้ สวป. ต้องจัดระบบสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ แก่ผู้ปฏิบัติงานโดยทั่วถึง และเสมอภาคทั่วหน้ากัน (โปรดดูรายละเอียดในพระราชบัญญัติฯ ภาคผนวกหน้า ๒๔๐) อาทิอำนาจตามความในหมวด ๔ แห่งพระราชบัญญัติฯ สวป. ใ้จัดสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ไว้ในรูปแบบต่าง ๆ ดังต่อไปนี้คือ.-

๓.๔.๑ กองทุนสงเคราะห์

วัตถุประสงค์ของการที่ สวป. จัดตั้งกองทุนสงเคราะห์^{๒๖} เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติฯ ที่จะ เป็นเงิน สวัสดิการแก่พนักงาน สวป. เมื่อออกจากงานแล้ว ไม่ว่าโดยเหตุใดก็ตาม

หลักเกณฑ์และรายละเอียดเกี่ยวกับเงินกองทุนสงเคราะห์ได้กำหนดเอาไว้ในข้อบังคับ สวป. ว่าด้วยกองทุนสงเคราะห์ พ.ศ. ๒๕๑๔ (โปรดดูในภาคผนวก) ซึ่งพอจะกล่าวได้อย่างย่อ ๆ ว่า เว้นแต่พนักงานและเจ้าหน้าที่ซึ่งอยู่ในระหว่างการทดลองปฏิบัติงานหรือลูกจ้างชั่วคราวแล้ว ทุก ๆ เดือน สวป. จะหักเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนออกร้อยละ ๕ % เพื่อเก็บสะสมไว้ให้แก่พนักงานเป็นเงินกองทุนสงเคราะห์เมื่อพนักงานออกจากการทำงานหรือเสียชีวิตลง เงินสะสมจำนวนนี้จะคิดอัตราดอกเบี้ยให้ทุก ๆ ปี ในอัตราร้อยละ ๒ ต่อปี เรียกว่าเงินกองทุนสงเคราะห์ประเภทหนึ่ง และเมื่อพนักงานปฏิบัติงานอยู่กับ สวป. ครบ ๕ ปี หรือตั้งแต่ ๕ ปีขึ้นไป สวป. จะจัดสรรเงินสมทบให้กับผู้ปฏิบัติงานในอัตราร้อยละ ๑๐ ของเงินเดือน หรือค่าจ้างที่จ่ายแก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นรายเดือนทุก ๆ เดือนที่หักเข้าบัญชีเงินกองทุนสงเคราะห์ประเภทสอง เงินกองทุนสงเคราะห์ที่ สวป. จัดสะสมไว้ ซึ่งปัจจุบันมียอดจำนวนเงินรวมทั้งประเภทหนึ่ง ประเภทสอง และดอกเบี้ยอยู่ประมาณ ๕ ล้านบาท นั้น สวป. ได้นำไปจัดหาประโยชน์

^{๒๕} จำเนียร ชวนพงษ์, อุทัย หิรัญโต, อนันต์ แจงกลีบ, บันทึกงานในหน้าที่ข้าราชการกรมการปกครอง (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิบูลย์กิจ, พ.ศ. ๒๕๑๖) หน้า ๔๔

โดยการขอพันธบัตรของรัฐบาล ผาฏานาคารที่มีฐานะเป็นรัฐวิสาหกิจ และให้พนักงาน สวป. คุ้มตามระเบียบของการกู้เงินของ สวป.

เมื่อพนักงาน สวป. ต้องสิ้นสภาพการเป็นผู้ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะด้วยเหตุใดก็ตาม สวป. จะจ่ายเงินกองทุนสงเคราะห์ตามจำนวนจริงให้กับพนักงานหรือทายาท (ในกรณีพนักงานถึงแก่กรรม) แต่ผู้ที่ปฏิบัติงานยังไม่ครบ ๕ ปี จะไม่มีสิทธิได้รับเงินกองทุนประเภทสอง เว้นแต่ผู้นั้นออกเพราะอายุครบ ๖๐ ปี ออกเพราะเจ็บป่วย หรือ สวป. เลิกจ้าง เพราะยุบตำแหน่งที่ผู้ปฏิบัติงานดำรงอยู่

การจกให้กองทุนสงเคราะห์เพื่อพนักงาน สวป. นั้น มีประโยชน์สำหรับพนักงานหรือทายาทที่จะได้รับเงินทุนเป็นก้อนไว้จำนวนหนึ่งเพื่อใช้จ่ายใช้สอยเป็นค่าครองชีพเมื่อดองพนจากตำแหน่งหน้าที่การงานไปแล้ว

๗.๔.๖ การกู้เงินจากกองทุนสงเคราะห์ประเภทหนึ่ง

พนักงานประจำของ สวป. ที่ปฏิบัติงานมาติดต่อกันครบ ๑ ปีแล้ว ถ้าเกิดกรณีจำเป็นหรือเค็ดครอนในเรื่องหนึ่งเรื่องใด กล่าวคือ ความเจ็บไข้ไขว่ป่วย มรดกรรมของบุพการี ภรรยา หรือสามี ผู้สืบสันดาน ตลอดจนผู้อยู่ในอุปการะ การซ่อมแซมหรือต่อเติมอาคารบ้านเรือนที่อยู่อาศัย และค่าใช้จ่ายในการศึกษาของบุตร อาจยื่นความจำนงขอขุมเงินจากกองทุนสงเคราะห์ประเภทหนึ่งเฉพาะที่ไม่เกินจำนวนเงินกองทุนสงเคราะห์ประเภทหนึ่งที่มีอยู่ในบัญชีของผู้ หรือขอขุมเงินโดยมีผู้ค้ำประกัน เป็นจำนวนเงินกองทุนสงเคราะห์ประเภทหนึ่งที่ผู้และผู้ค้ำประกันมีอยู่รวมกัน ในบัญชีเงินกองทุนสงเคราะห์ประเภทหนึ่ง

กบป. ไค้ขุมเงินให้ออกระเบียบขุมเงินเพื่อประโยชน์ในการบรรเทาความเค็ดครอนเฉพาะหน้าของพนักงาน^{๒๖} (รายละเอียดเกี่ยวกับระเบียบการขุมเงินโปรดดูในภาคผนวกหน้า ๒๗๓) พนักงานผู้นี้ต้องยื่นหนังสือแสดงความจำนงขอขุมเงินพร้อมทั้งแสดงเหตุผลที่จะขอขุมเงิน แต่ทั้งนี้พนักงานผู้นั้นจะต้องไม่มีหนี้สินอื่น ๆ ที่เป็นผลจากการขุมครั้งก่อน ๆ ไม่ว่าจะจากที่ใดก็ตาม ในรายที่พนักงานผู้นั้นขอขุม

^{๒๖}สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทย มติ กบป.ที่ ๑๘๔/๖, รายงานการประชุม กบป. ครั้งที่ ๑๘๔, ประจำวันพุธที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๑๖

เงินส่วนของผู้ค้าประกันค้าย ผู้ค้าประกันจะต้องทำหน้าที่สื่อคำประกันรับรอง^{๒๓} นอกจากนั้นแล้วพนักงาน หรือเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นหญิงมีสามีแล้ว จะต้องให้สามีทำหน้าที่สื่อยินยอมการกู้ยืมเงินค้าย

พนักงานผู้กู้จะต้องเสียดอกเบี้ยให้แก่ สวป. ในอัตราร้อยละ ๑๐ ต่อปี และจะต้องชำระเงิน ต้น และดอกเบี้ยโดยเฉลี่ยชำระเป็นรายเดือนให้เสร็จสิ้น ๓ - ๖ เดือน แต่หาพนักงานผู้กู้ต้องออกจาก สวป. ไม่ว่าจะกรณีใด ก็จะต้องส่งคืนเงินกู้พร้อมทั้งดอกเบี้ยโดยทันที

๗.๔.๓ เงินการรักษาพยาบาล

กบป. ได้มีมติให้ตราระเบียบว่าด้วยการรักษาพยาบาลของ สวป. ขึ้น เพื่อให้เงิน ช่วยเหลือเป็นการรักษาพยาบาลแก่พนักงานผู้มีรายได้น้อย ผู้ปฏิบัติงานที่มีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาลตาม ระเบียบดังกล่าวต้องเป็นพนักงานผู้มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ ๑,๕๐๐ บาท ลงมา^{๒๔} รายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับระเบียบและข้อยกเว้นในการ เข้ารับการรักษาพยาบาล โปรดดูในภาคผนวก หน้า ๒๗๑

๗.๔.๔ เงินการรถโดยสารประจำทาง

ค้ายตระหนักดีว่า สถานที่ทำงานของ สวป. อยู่ห่างไกลออกไปนอกเมือง พนักงาน ของ สวป. ส่วนใหญ่มีที่พักอาศัยอยู่ห่างไกลจากที่ทำงาน และยังกระจัดกระจายมาก ถ้า สวป. จะจัด ให้มีรถยนต์โดยสารรับส่งเป็นประจำจะเป็นการสิ้นเปลืองและไม่ทั่วถึง ค้ายเหตุนี้ กบป. จึงได้มีมติกำหนดเอาไว้ในระเบียบพนักงาน สวป. ให้จ่ายค่าโดยสารยวดยานพาหนะแก่พนักงานที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่าเดือนละ ๓,๐๐๐ บาท ในอัตราวันที่มาทำงานตามปกติ วันละ ๓ บาท^{๒๕} (ค่าโดยสารยวดยานพาหนะ ข้อ ๘.๒๑) ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานและเจ้าหน้าที่ของ สวป. ผู้มีรายได้น้อยได้รับเงินช่วยเหลือเป็นค่าเดินทางไปและกลับจากการปฏิบัติงานตามสมควร

^{๒๓}สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทย, "ขอ ๔ จำนวนเงินกู้และหลักประกันเงินกู้" ระเบียบการกู้เงินของ สวป., ประกาศใช้ตั้งแต่ ๑ ธันวาคม ๒๕๑๖, หน้า ๓

^{๒๔}สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทย, ระเบียบว่าด้วยการรักษาพยาบาลของ สวป. พ.ศ. ๒๕๑๖ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๑๖, หน้า ๒

^{๒๕}ข้อบังคับพนักงาน สวป., op. cit., p. 22



๗.๔.๕ เงินตอบแทนค่าล่วงเวลา

พนักงานบางประเภท คือ ช่างเทคนิค เจ้าหน้าที่รอง ผู้ช่วย อาจได้รับคำสั่งจาก
ผู้บังคับบัญชา โดยอนุมัติผู้ว่าการ ให้นำปฏิบัติงานล่วงเวลาเกินกว่ากำหนดการทำงานตามเวลาปกติ
หรือต้องมาปฏิบัติงานนอกเวลาราชการในวันเสาร์ วันอาทิตย์ หรือวันนักขัตฤกษ์ต่าง ๆ เมื่อไปปฏิบัติ
ภารกิจตามคำสั่งเสร็จสิ้นลงแล้ว พนักงานเหล่านั้นก็จะได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินค่าล่วงเวลาและ/หรือ
ค่าอาหารตามอัตราของสถาบัน *

เท่าที่กล่าวมานี้จะเห็นว่า สวป. ได้จัดสวัสดิการเพื่อเป็นการอนุเคราะห์และส่งเสริม
ฐานะแก่พนักงานพอสมควร อย่างไรก็ตาม ถ้าจะวิเคราะห์ดูระบบสวัสดิการของ สวป. โดยเปรียบเทียบกับ
กับหน่วยงานหรือองค์กรของรัฐบาลอื่น ๆ แล้ว ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บริการสวัสดิการของ สวป.
ส่วนใหญ่ยังใหม่ผลประโยชน์แก่พนักงานผู้มีรายได้น้อยไม่เพียงพอ และยังมีบริการสวัสดิการอีกหลายประ
เภทที่ สวป. น่าจะสามารถจัดดำเนินการเพิ่มเติมแก่พนักงานได้ เช่น สหกรณ์เงินกู้ เงินการรักษาพยาบาล
แก่ครอบครัวพนักงาน เงินช่วยเหลือค่าเช่าเรียนบุตร เป็นต้น ที่ผู้วิจัยมีความคิดเห็นเจเนนั้โดยอาศัยการ
พิจารณาเปรียบเทียบดูจากระบบอัตราเงินเดือนของ สวป. ซึ่งได้สร้างผลประโยชน์อย่างมากมายให้กับผู้
ที่ได้รับเงินเดือนมาก ๆ แต่พนักงานที่ได้รับเงินเดือนต่ำยังมีปัญหาค่าอาหาร เงินเช่นเดียวกับพนักงานของ
องค์กรรัฐบาลหรือราชการทั่ว ๆ ไป ข้าราชการหรือพนักงานองค์กรรัฐบาลอื่น ๆ อาจได้รับสวัสดิการ
อีกหลายอย่างมาทดแทนความเสียเปรียบด้านอัตราเงินเดือน เช่น ได้รับเงินช่วยเหลือค่าเช่าเรียนบุตรตน
เอง และครอบครัว ได้รับการรักษาพยาบาลหรือได้เงินการรักษาพยาบาลเมื่อเกิดการเจ็บป่วย เป็นต้น ใน
ขณะที่พนักงานชั้นผู้น้อยของ สวป. ซึ่งก็มีฐานะเป็นลูกจ้างรัฐบาลเช่นเดียวกัน ไม่มีโอกาสได้รับบริการจาก
สวัสดิการเหล่านี้

หลังจากที่รัฐบาลชุดปัจจุบันได้ตัดสินใจเพิ่มอัตรากារ เก็บภาษีสินค้า โดยเฉพาะอย่างยิ่ง
สินค้าประเภทสิ่งฟุ่มเฟือยขึ้นอีก ทั้งนี้เป็นการเพิ่มรายได้ให้แก่รัฐบาลในอันที่จะนำไปใช้จ่ายเพื่อจัดทำบริการ
สาธารณะต่าง ๆ ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของฝ่ายรัฐบาล ถึงกระนั้นก็ ราคาสินค้าประเภทอื่น โดยเฉพาะ
สินค้าประเภทเครื่องอุปโภค และสิ่งจำเป็นต่อการดำรงอยู่ของชีวิตกลับทวีราคาสูงขึ้นตามราคาสินค้าฟุ่ม-

* โปรดดูรายละเอียดในข้อบังคับของพนักงาน สวป. ตอนที่ ๔ ว่าด้วยหน้าที่นอกเวลาทำงานตาม
ปกติ, การทำงานล่วงเวลา, การทำงานวันอาทิตย์และวันหยุด, ในภาคผนวก หน้า ๒๔๔ - ๒๕๕

เพื่อให้ประชาชนทั่วไปได้รับความเดือดร้อน และประสบปัญหาในเรื่องรายจ่ายค่าครองชีพอย่างมาก
ถึงประชาชนที่มีรายได้น้อยแล้ว ปัญหาการรายจ่ายมากกว่ารายรับทั้งของตนเอง และ/หรือของครอบครัวถึง
ขั้นขั้นเป็นเงาตามตัว ข้าราชการหรือลูกจ้างรัฐบาลคือประชาชนเช่นเดียวกัน ปัญหาการครองชีพสูงย่อมมี
ผลกระทบกระเทือนมาถึงทวย

ปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น พนักงาน สวป. ทุกคนโดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานและเจ้า
หน้าที่ในระดับชั้นผู้น้อยและเงินเดือนกำลังประสบอยู่ทุกวัน ถ้าจะวิเคราะห์จาก การสำรวจแบบสอบถาม
ในเรื่องทัศนคติของผูปฏิบัติงานเกี่ยวกับสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนที่ สวป. จัดทำนั้น อาจจะประ-
เมินผลได้ดังนี้

(๑) การสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน สวป. ว่าสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบ
แทนที่ สวป. จัดทำให้เพียงพอแล้วหรือไม่

ก. จำนวนผู้ที่เห็นว่าเพียงพอแล้ว	๐	เปอร์เซ็นต์
ข. จำนวนผู้ที่เห็นว่ายังไม่เพียงพอ	๕๕	"
ค. ผู้ที่ไม่ออกความเห็น	๕	"

(จำนวนพนักงานที่สำรวจทั้งสิ้น ๑๑๕ คน)

สรุป พนักงานส่วนใหญ่มีความเห็นว่าสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนที่ สวป. ให้แก่พนักงานในปัจจุบัน
นี้ยังไม่เพียงพอ

(๒) การสำรวจความต้องการของพนักงาน สวป. เกี่ยวกับสวัสดิการหรือผลประโยชน์
ตอบแทนอื่น ๆ ที่ สวป. ควรจัดเพิ่มนอกเหนือจากที่ได้จัดทำอยู่แล้ว (ตารางภาพที่ ๑๘)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางภาพที่ ๑๘ อัตราส่วนของจำนวนพนักงาน สวป. ที่ต้องการให้มีสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน ประเภทอื่นเพิ่มเติม

ประเภทของสวัสดิการหรือผลประโยชน์ตอบแทน	จำนวนพนักงานที่ต้องการ (เปอร์เซ็นต์)
สหกรณ์เงินกู้เพื่อปฏิบัติงาน	๓๓
เงินชดเชยเวลาเรียนบุตร	๑๓
เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลครอบครัวของพนักงาน	๕๐
เงินอุดหนุนแก่บุตรของพนักงาน	๓
การจัดสรรที่ดินและที่อยู่อาศัย	๖
สวัสดิการอื่น ๆ	๕
รวม	๑๐๐
จำนวนพนักงานทั้งสิ้น	(๑๑๕)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สรุป

เงินเดือนนอกจากจะเป็นรางวัลตอบแทนแก่บุคคลที่ยกมือเอาราชการ เป็นอาชีพแล้ว ยังเป็นเครื่องมือสำหรับไขว่คว้า สร้างขวัญและหลักประกันความมั่นคงให้แก่ข้าราชการอีกด้วย ยิ่งไปกว่านั้น เงินเดือนยังเป็นปัจจัยสำคัญที่บุคคลภายนอกใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจสมัคร เขาทำงานอีกด้วย^{๓๐} ในประเทศที่เปิดให้มีการแข่งขันอย่างอิสระในตลาดแรงงาน รัฐบาลจำเป็นต้องแข่งขันกับองค์การธุรกิจเอกชนทางด้านการกำหนดอัตราเงินเดือน มิฉะนั้นแล้วรัฐบาลจะต้องเผชิญกับปัญหาขาดแคลนคนที่มีความรู้ความสามารถ เขาปฏิบัติราชการ^{๓๑} ด้วยตระหนักถึงความจริงข้อนี้ สวป. จึงได้จัดระบบอัตราเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงานให้สูงเพียงพอที่จะดึงดูดผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสาขาวิทยาศาสตร์ เขามาทำงานและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศอันเป็นส่วนรวม

อย่างไรก็ตามอัตราเงินเดือนที่ สวป. ได้กำหนดไว้ยังให้ประโยชน์ต่อผู้มีคุณวุฒิทางสาขาวิทยาศาสตร์อย่างมาก โดยไม่คำนึงถึงพนักงานประเภทอื่น ๆ ที่คอยทำงานด้านบริการหรือให้ความช่วยเหลืองานวิจัยต่างๆ ซึ่งจะได้เห็นได้จากระบบอัตราเงินเดือนที่ได้เปรียบเทียบกับคนอื่นแล้ว นอกจากนี้อัตราเงินเดือนสำหรับพนักงานชั้นผู้น้อยยังนับว่าต่ำอยู่มาก โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนแล้ว พนักงานชั้นผู้น้อยเสียเปรียบพนักงานอื่นมาก กล่าวคือในขณะที่พนักงานประเภทอื่นได้รับการเลื่อนอัตราเงินเดือนหรือบำเหน็จในปีหนึ่ง ๆ ขึ้นละ ๑๐๐ - ๑๕๐ - ๒๐๐ - ๓๐๐ - ๕๐๐ - และ ๑,๐๐๐ ตามลำดับ พนักงานประเภทนี้ช่วยยกยอใคร่บาเหน็จหรือการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในปีหนึ่ง ๆ ขึ้นละ ๒๕ - ๕๐ บาท ซึ่งนับว่าไม่เพียงพอเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการครองชีพในยุคปัจจุบันอย่างยิ่ง

ในด้านที่เกี่ยวกับสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนแล้ว ยังมีส่วนทำให้ขวัญ กำลังใจ ของพนักงานตกต่ำอย่างมาก เพราะมีสวัสดิการหรือบริการทางสังคมอื่น ๆ อีกหลายอย่างที่หน่วยราชการหรือองค์การของรัฐบาลเป็นจำนวนมากสามารถจัดดำเนินการให้กับผู้ปฏิบัติงานได้ แต่พนักงาน สวป. ไม่มีสิทธิ

๓๐

Dale S. Beach, Personnel : The Management of People at Work, (New York: The Macmillan Company, 1967), p. 607

๓๑ ชูศักดิ์ เทียงตรง, "เงินเดือนกับการบริหารงานบุคคล", รัฐศาสตร์นิเทศ, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๑ มกราคม ๒๕๑๖

จะได้รับการบริการเช่นนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ระบบสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนของ สวป. มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้ระบบการบริหารงานบุคคลของ สวป. มีจุดบกพร่อง ทั้งนี้เพราะเมื่อเงินเดือนและการสวัสดิการต่ำ จะมีผลทำให้ขวัญกำลังใจ สมรรถภาพของการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในด้านการให้บริการของผู้ปฏิบัติงานตกต่ำ^{๓๒}



^{๓๒}ชูศักดิ์ เทียงตรง, Ibid., หน้า ๑๔

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตอนที่ ๕

การพัฒนาและการส่งเสริมสมรรถภาพบุคคลของ สวป.

ศูนย์วิทยพัชการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย